



Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) #6A

Pago por Ausencia Laboral bajo el Acta de Familias y Lugares de Trabajos Saludables (“HFWA” por sus siglas en inglés), vigente hasta el 31 de diciembre, 2020

Resumen

Esta hoja informativa cubre los requisitos del **2020** de pago por ausencia laboral bajo el “Acta de Familias y Lugares de Trabajo Saludables” ([SB-20-205](#), 14 de julio de 2020) (“HFWA”). HFWA entró en vigor el 15 de julio de 2020, pero su cobertura se amplía el enero 1º del 2021 y se explica en [INFO #6B](#), que cubre los requisitos de HFWA a partir del 2021.¹

Cuando los Empleados Deben Recibir Pago Por Ausencia Laboral, y Para Qué Condiciones y Necesidades

Hasta el 31 de diciembre del 2020, un empleador debe que proveer pago por ausencia laboral a un empleado en cualquiera de **las siguientes tres categorías relacionadas al COVID-19** (C.R.S. 8-13.3-406(1), (2)):

- (1) padecen **síntomas** del COVID-19 y están buscando una **diagnosis** médica; o
- (2) están siendo ordenados por un agente del gobierno (federal, estatal, local), o están siendo aconsejados por un proveedor de salud, **de aislarse o de ponerse en cuarentena** debido al riesgo de contraer el COVID-19; o
- (3) están cuidando de **alguien más** debido a las precauciones del COVID-19 -- ya sea alguien en la categoría (2) de arriba, o **un/a hijo/a cuya escuela, lugar de cuidado, o guardería** está cerrada o no disponible.

A partir del 1º de enero, del 2021, HFWA requiere menos pago por ausencias laborales -- una hora por cada 30 horas trabajadas, con un máximo de 48 horas de pago por ausencias laborales anuales -- pero cubre una gama más amplia de condiciones. (C.R.S. 8-13.3-403.) [INFO #6B](#) detalla lo que HFWA requiere a partir del 2021.

Cuanto Pago Por Ausencia Laboral Debe Ofrecer Un Empleador

Hasta el 31 de diciembre del 2020, un empleador debe proveer hasta **dos semanas** de pago por ausencia laboral (hasta **80 horas pagadas**) para las tres categorías relacionadas con el COVID-19 mencionadas anteriormente. El pago por ausencia laboral es a la **tarifa de pago regular y horas²** del empleado, excepto

¹ Desde el 11 de marzo hasta el 14 de julio de 2020 (el día antes de que HFWA entrará en vigencia por completo), las [Reglas de Emergencia de Salud con Pago por Ausencia de Colorado \(“HELP” por sus siglas en inglés\)](#) requieren ausencias pagadas para varias situaciones relacionadas con COVID. Las Reglas de HELP de Colorado aún se aplican a situaciones de empleo que ocurrieron durante ese periodo de aproximadamente cuatro meses.

² Ausencias para un empleado de tiempo parcial con un horario regular es el número de horas normalmente trabajadas en un periodo de dos semanas. Si las horas de un empleado varían, el empleador debe usar el promedio de sus horas durante los seis meses anteriores a la ausencia. Si el empleado parcial con un horario variado trabajó por menos de seis meses, el empleador debe usar la cantidad de horas que el empleado acordó a trabajar cuando fue contratado, o si no existe tal acuerdo, el promedio de las horas diarias que el empleado tenía programadas para trabajar durante su turno laboral completo. (Estos son los métodos que adoptó el Departamento de Trabajo de los EE.UU., 29 C.F.R. 826.21(b), para que los empleadores puedan usarlos para las leyes federales y de Colorado).

que en la categoría 3 mencionada anteriormente (cuidando de otros) puede ser a $\frac{2}{3}$ (**dos tercios**) de su tarifa regular de pago. (C.R.S. 8-13.3-406.)

Ejemplos: Un empleado que trabaja 25 horas a la semana puede utilizar hasta 50 horas de ausencia laboral pagada, porque esa es la compensación de dos semanas. Un empleado que trabaja 40 horas a la semana o más puede utilizar 80 horas de ausencia pagada. Un empleador no puede considerar que las horas regulares de un empleado sean “reducidas” a un número menor por tomar ausencias.

El pago por ausencia laboral debe ser compensada a “la misma tarifa o salario por hora y con los mismos beneficios... que el empleado normalmente recibe durante horas trabajadas,” o $\frac{2}{3}$ (dos tercios) de esa tarifa para ausencias bajo la categoría 3 arriba. La tarifa debe ser por lo menos el sueldo mínimo aplicable, pero no debe necesariamente incluir tiempo extra, bonos,³ o pago de días feriados. Los empleados que son compensados con comisiones u otro pago basado en ventas deben recibir el que sea mayor: (A) su tarifa por hora o salario; o (B) sueldo mínimo. (C.R.S. 8-13.3-402(8).)

Si un empleado **ya recibió ausencias laborales pagadas durante el 2020** por cualesquiera de las tres categorías **relacionadas con COVID-19** que cubre la HFWA, el empleador puede contar ese pago como parte de las dos semanas que la HFWA requiere para el 2020. Pero si el pago por ausencia laboral anterior fue **inferior al pago completo** por una condición en las categorías 1 o 2 (las categorías que la HFWA requiere pago completo), entonces **cuenta para el requisito de la HFWA con un descuento** por cuanto se redujo el pago.

Ejemplo: En abril del 2020, un empleador le dio a un empleado de tiempo completo pago de $\frac{2}{3}$ (dos tercios) por dos semanas de cuarentena por presunto COVID; en agosto del 2020, el empleado realmente se enferma del COVID. El empleado tiene derecho a recibir ausencias laborales pagadas a sueldo completo en agosto. Sin embargo, el empleador ya le proporcionó ausencias laborales pagadas en abril que equivale a $53 \frac{1}{3}$ de horas de la tarifa regular del empleado. Entonces, en agosto, el empleador debe proporcionarle $26 \frac{2}{3}$ horas’ de ausencias laborales pagadas, porque eso es lo que totaliza 80 horas’ de ausencias pagadas a la tarifa regular completa del empleado.

Ejemplo: En abril 2020, un empleador le dio a un empleado de tiempo completo pago de $\frac{2}{3}$ (dos tercios) por dos semanas para que este empleado pueda cuidar a un niño durante el cierre de una escuela; en agosto del 2020, el empleado se enferma de COVID. El empleado tiene derecho a recibir ausencias laborales pagadas a sueldo completo en agosto. Pero el empleador obtiene crédito por proporcionar ausencias laborales pagadas en abril que equivalen a $53 \frac{1}{3}$ horas de la tarifa regular del empleado. En agosto, el empleador tiene que proporcionarle $26 \frac{2}{3}$ horas de ausencias laborales pagadas, porque eso es lo que totaliza 80 horas de ausencias pagadas a la tarifa regular completa del empleado.

Ejemplo: En abril del 2020, un empleador le dio a un empleado de tiempo completo pago de $\frac{2}{3}$ (dos tercios) por dos semanas para que este empleado pueda cuidar a un niño durante el cierre de una escuela. Debido a que solo son $53 \frac{1}{3}$ horas’ de ausencias laborales pagadas, el empleado luego solicita más ausencias laborales pagadas en agosto del 2020 por otro cierre escolar. El empleado no tiene derecho a más ausencias pagadas, ya que recibió la cantidad máxima que requiere la HFWA para el cuidado de niños: el pago de $\frac{2}{3}$ por dos semanas.

En cada uno de los ejemplos anteriores el empleador recibe crédito por proporcionar ausencias laborales pagadas como requiere la HFWA, independientemente de si proporcione ese permiso según la ley federal, la ley estatal o su propia póliza de ausencias -- siempre que la ausencias anteriores fueran para una de las tres condiciones relacionadas con COVID que cubre la HFWA. Si un empleador ya le proporcionó ausencias pagadas por propósitos no relacionados a la HFWA (como una condición no relacionada con el COVID o una vacación), entonces esa ausencia pagada no cuenta hacia las 80 horas de ausencias pagadas requeridas para las tres condiciones relacionadas con COVID que cubre la HFWA.

³ La tarifa de pago incluye pago no discrecional basado en criterios o fórmulas predeterminadas (e.g., por producción o precisión), ya sea que se llame una tarifa por pieza, bono incentivo u otro nombre. (C.R.S. 8-13.3-406; 29 C.F.R. 826.25.)

Todos los Empleadores y Empleados Están Cubiertos Por La HFWA, Salvo Las Sigüientes Excepciones

“Cada empleador en el estado, independientemente de su tamaño”, debe proporcionar ausencias laborales pagadas por las necesidades relacionadas con COVID que requiere la HFWA para el 2020. (C.R.S. 8-13.3-406.) INFO #6B detalla una exención para empleadores de negocios pequeños que se aplica sólo desde el 1º de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021.

Un empleador que, en virtud de un acuerdo de negociación colectiva (“CBA” por sus siglas en inglés), ya proporciona ausencias pagadas al “equivalente o más”, está exento de otros requisitos de la HFWA, siempre y cuando las formas en el que el CBA difiere de la HFWA no disminuyan los derechos de los empleados a “equivalente” ausencias pagadas. (C.R.S. 8-13.3-415(2),(3).)

“**Empleador**” y “**Empleado**” generalmente tienen los mismos significados que en la ley salarial existente. La HFWA agrega que, aunque el gobierno federal no está cubierto, otros empleadores de gobierno sí lo están, y los empleados cubiertos por la “Ley Federal de Seguro de Desempleo Ferroviario” no están cubiertos. La HFWA también aclara cuando los empleadores son responsables de las ausencias pagadas que continúan siendo adeudadas por otros empleadores que ellos adquieren. (C.R.S. 8-13.3-402(4),(5),(12).)

Pólizas del Empleador Con Respecto a las Ausencias Laborales Pagadas

“**Documentación Razonable**” es permitida. La HFWA, que incorpora la Ley federal de Emergencia de Licencia Laboral Pagada hasta el 31 de diciembre de 2020, permite a los empleados que proporcionen documentación que indique que la ausencia laboral es para un propósito relacionado con la HFWA. Lo siguiente es la documentación que permite la ley federal (29 C.F.R. 826.100):

- (1) Si un empleado solicita una ausencia laboral pagada en la categoría 1 o 2 en la página 1 (solicitando un diagnóstico debido a los síntomas de COVID-19, o recibiendo instrucciones de ponerse en cuarentena o aislarse), la documentación proporcionada al empleador debe incluir una declaración firmada con el nombre del empleado y la siguiente información:
 - (a) la(s) fecha(s) para las cuales se solicita la ausencia;
 - (b) la razón que califica para la ausencia;
 - (c) una declaración de que el empleado no puede trabajar o teletrabajar por la razón que lo califica; y
 - (d) el nombre del proveedor de atención médica que le aconsejó al empleado (o miembro de la familia) de ponerse en cuarentena o de aislarse por sí mismo, o el nombre de la entidad gubernamental que emite la orden de cuarentena o aislamiento.
- (2) Si un empleado solicita una ausencia laboral pagada en la categoría 3 en la página 1 (para cuidar a un/a hijo/a debido a un cierre relacionado con COVID), la documentación proporcionada al empleador debe incluir una declaración firmada con el nombre del empleado y la siguiente información:
 - (a) la(s) fecha(s) para las cuáles se solicita la ausencia.
 - (b) el nombre del hijo/a que requiere cuidado;
 - (c) el nombre de la escuela, el lugar de cuidado o la guardería que está cerrada o no está disponible; y
 - (d) una declaración de que no hay otra persona adecuada disponible para cuidar al hijo/a durante el periodo de ausencia.
- (3) Cualquier información de salud relacionada con la HFWA que reciban los empleadores debe mantenerse confidencial, en un archivo separado .
- (4) No se requiere documentación para tomar el pago por días de enfermedad, pero se puede solicitar tan pronto como el empleado pueda proporcionarla razonablemente.

Sin embargo, cuáles documentos pueden ser requeridos, y bajo qué circunstancias, cambia significativamente bajo la HFWA en 2021. Ver INFO #6B para detalles sobre la documentación de la HFWA y otros requisitos a partir del 1 de Enero de 2021.

Aviso “tan pronto como sea posible.” Un empleador no puede solicitar que el empleado provea un aviso por adelantado sobre la necesidad de tomar ausencias laborales. Un empleador puede solicitar un aviso “razonable,” “tan pronto como sea posible” después del primer día de trabajo (o una parte del mismo) cuando la ausencia sea tomada. Pero si la ausencia es por el cuidado de un hijo/a debido a un cierre relacionado a COVID-19, aviso por adelantado debe de ser provisto si la necesidad es “predecible”. El aviso puede ser oral, y debe de proveer solo la información suficiente para que un empleador determine si la ausencia es por un propósito de la HFWA. Un empleador no puede solicitar que un aviso incluya información o documentación más allá de lo que es permitido en la documentación mencionada anteriormente. Un representante de un empleado (e.g., cónyuge, miembro adulto de la familia, u otra parte responsable) puede proveer el aviso si el empleado no puede hacerlo personalmente. Si un empleado falla en proveer el aviso, el empleador debe notificar al empleado de la falla y otorgarle una oportunidad de proveer el aviso antes de negar la solicitud de ausencia. (29 C.F.R. 826.90.)

La ausencia laboral pagada no puede ser contada como una “falta” que puede dar lugar a despidos u otras acciones contra el empleado, y no se puede exigir a un empleado en ausencia pagada a encontrar un “trabajador de reemplazo”. (C.R.S. 8-13.3-404(4), 407(2)(b).)

Las pólizas bajo cualquier nombre pueden cumplir, con la distinción entre las pólizas del empleador antes y después del 1º de abril del 2020, bajo la ley federal de ausencias laborales pagadas que aplica la HFWA en el 2020 (C.R.S. 8-13.3-406; 29 C.F.R. 826.160).

- El cumplimiento puede ser a través de una póliza de pago por ausencias laborales que no se limita a COVID y que el empleador adoptó **en o después del 1º de abril** del 2020, si es que la póliza (A) proporciona la misma cantidad y tarifa de pago que la HFWA, por todas las situaciones que cubre la HFWA, y (B) permite que los empleados utilicen las ausencias laborales pagadas requeridas por la HFWA incluso si dichos empleados utilizaron sus ausencias bajo la póliza por otros propósitos (e.g., vacaciones o necesidad de salud que no se relaciona al COVID).
- Las ausencias requeridas bajo la HFWA deben proporcionarse “en adición a” las ausencias bajo “la póliza de un empleador que existía **antes del 1º de abril** del 2020,” y “un empleado puede primero utilizar” las ausencias pagadas requeridas bajo la HFWA “antes de usar cualquier otra ausencia pagada” bajo “una póliza del empleador que existía antes del 1º de abril del 2020.”

Las pólizas pueden ser más generosas. Un empleador puede ofrecer más de 80 horas de ausencias laborales pagadas si así lo desea. Ofrecer ausencias laborales pagadas más generosas es opcional, aunque puede ser vinculante si se ofrece de una manera que lo convierta en un compromiso contractual. (C.R.S. 8-13.3-403(2)(a),(b), -403(6), -413.)

No se permite exención en una póliza o acuerdo. Cualquier acuerdo de “renuncia a los derechos de un empleado” bajo HFWA “es nulo” (C.R.S. 8-13.3-416), así como la ley salarial generalmente anula cualquier acuerdo de “renunciar o modificar” los derechos al pago de cualquier “sueldo” adeudado (C.R.S. 8-4-121). La única excepción es la renuncia a las reglas específicas de ausencias pagadas en los convenios colectivos que no disminuyen la cantidad o la disponibilidad de ausencias pagadas, como se mencionó anteriormente.

No se requiere pago por ausencias si un negocio está completamente cerrado. A menos que un lugar de trabajo esté cerrado debido a una orden temporal de cuarentena/aislamiento del gobierno, no se aplicará el pago por ausencias laborales **si un negocio está completamente cerrado** (ya sea temporal o permanentemente) -- porque en sí los empleados no están en “ausencia”, si no están en despedido temporal o despididos permanentemente (lo que hace que el seguro de desempleo, no la ausencia laboral pagada, sea el posible remedio).

Represalias o Interferencias Contra Los Derechos De La HFWA

Los actos ilegales bajo la HFWA incluyen negarle la ausencia laboral pagada que un empleado tiene el derecho de tomar, así como cualquier amenaza o acción adversa (que incluye despedir, degradar de posición, reducir horas, suspender, disciplinar, etc.) que se toma para tomar represalias contra, o interferir con (C.R.S. 8-13.3-402(10), 8-13.3-407):

- solicitar o tomar ausencias pagadas bajo HFWA, o intentar ejercer otros derechos de HFWA;
- informar a otra persona sobre, o apoyar su derecho a ejercer sus derechos bajo HFWA; o
- presentar una queja de HFWA, o cooperar en cualquier investigación u otro procedimiento relacionado con los derechos de HFWA.

HFWA no permite actuar en contra de los empleados por presentar quejas o información incorrecta, siempre y cuando la creencia del empleado sea razonable y de buena fe (C.R.S. 8-13.3-407(3).) Empleadores pueden imponer consecuencias (despido o no) por mal uso de ausencias pagadas, deshonestidad u otra mala conducta relacionada con ausencias. (C.R.S. 8-13.3-418.)

Ejemplo: Un empleador le otorga a un empleado una solicitud de ausencia pagada para poder hacerse un examen de COVID, pero luego se entera de que el empleado fue a jugar boliche y nunca tuvo esa cita. El empleador como tal (A) niega la solicitud de ausencia laboral pagada y (B) despide al empleado por mal uso de la ausencia pagada. El empleado presenta una queja reclamando (A) denegación de ausencias pagadas y (B) represalias contra el uso de los derechos de HFWA. El empleador no hizo nada malo: (A) La ausencia no fue utilizada para los propósitos detallados en la HFWA, y (B) El despido no fue una represalia porque al momento de haber tomado la ausencia pagada sin un propósito detallado en la HFWA, el empleado no actuó razonablemente o de buena fe.

Derechos de Reclamo del Empleado

Bajo la HFWA, ausencias pagadas son consideradas "sueldos" bajo las leyes de Colorado (C.R.S. 8-13.3-402(8)). Un empleado al que se le niegue la ausencia laboral pagada puede [presentar una queja ante la División por sueldos no pagados de hasta \\$7,500](#). Un empleado puede presentar una demanda en la corte si así lo prefiere, pero solo después de haberle enviado al empleador una demanda por escrito y darle al empleador al menos 14 días para responder. (C.R.S. 8-13.3-411(4).) Para más información sobre el proceso de reclamo de sueldos de la División, vea [INFO #2](#).

Un empleado puede presentar una queja por represalias ilegales o interferencia con sus derechos, ya sea con la División o (después de haberle enviado al empleador una demanda por escrito y darle al empleador al menos 14 días para responder) en el tribunal. Si se comprueban represalias o interferencias, se le puede ordenar al empleador que pague al empleado cualquier pago perdido (por la ausencia y / o por un despido u otra acción que le costó al empleado algún pago), reincorporar al empleado (si la infracción terminó con la posición de trabajo del empleado), y / o a pagar multas o sanciones bajo los estatutos de Colorado por incumplimiento. (C.R.S. 8-13.3-407, -411.) La División investiga todos los reclamos de sueldos no pagados, pero investiga solo algunos reclamos de represalia -- como tal se le informará a los empleados cuales reclamos no serán investigados. (C.R.S. 8-13.3-407(4).)

Deber de Publicación del Empleador

La HFWA requiere que los empleadores: (1) le notifiquen a los empleados por escrito sobre el derecho a tomar ausencias laborales pagadas, en las cantidades y para los propósitos detallados en la HFWA, sin represalias, y (2) exhibir un póster informativo de la División "en un lugar visible y accesible" en "cada establecimiento" donde trabajan los empleados. (C.R.S. 8-13.3-408.)

- El requisito #1 (aviso) puede cumplirse dándole a los empleados versiones de la versión más reciente de este documento de INFO o del póster (en papel o electrónicamente). El requisito #2 (publicación) se cumple publicando el póster de la División.
- Ambos requisitos no son aplicables en instantes donde el negocio de un empleador está cerrado debido a una emergencia relacionada con la salud pública. Para los empleados que trabajan de forma remota, y para todos los empleados de empleadores sin un espacio de trabajo físico, cumplir con el requisito #1 (aviso) es suficiente y puede cumplirse electrónicamente.
- Los empleadores deben proporcionar avisos y posters en "cualquier idioma que sea el primer idioma hablado por al menos el cinco por ciento" de su fuerza laboral; las versiones en español del [poster](#) y este INFO estarán disponibles en la página de INFO de la División.

- Antes de proporcionar avisos o publicaciones, revise [la página INFO de la División](#) para obtener las últimas versiones de INFO y pósters. **A partir del 1º de enero del 2021, INFO # 6B y el póster de 2021 reemplazarán al INFO # 6A y el póster de 2020.**

Información Adicional

Visite [la página web](#) de la División, llámenos al 303-318-8441, o envíenos un correo electrónico al cdle_labor_standards@state.co.us.